

параметров позволит редакции выявить состояние и потребности аудитории и сообразно с ними строить свою информационную политику.

В перестроечной и постперестроечной отечественной журналистике можно выявить три этапа, связанные с динамикой потребностей аудитории. На первом этапе в центре ее внимания находились политика, история и связанные с ними разоблачения. Удовлетворив информационный голод, аудитория потребовала развлечений буржуазного обывателя: пресса «пожелтела» на глазах, в телеэфире начали обживать шоу, игры и сериалы, на радиоволнах развернулась экспансия музыкальных FM-станций. На третьем этапе наиболее востребованной оказалась прикладная и справочная информация (реклама, советы и рекомендации по самому широкому спектру человеческой деятельности).

Следует заметить, что потребности аудитории и интересы аудитории – вещи неоднозначные. Интерес всегда находится на поверхности, он руководит поиском информации. Потребности – то, что необходимо, полезно аудитории, но не всегда может ею осознаваться. Поэтому при определении долгосрочной стратегии развития того или иного СМИ особое внимание следует обратить именно на исследование глубинных потребностей и тенденции их изменения.

Захарова О.Н.,

г. Екатеринбург

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ГПС МЧС РОССИИ

Наиболее значимым элементом системы обеспечения пожарной безопасности населения страны, является пожарная охрана, которая включает части и подразделения Государственной противопожарной службы МЧС России. На сегодняшний день ГПС МЧС России – это мощная оперативная служба, обладающая квалифицированными кадрами, современной техникой, имеющая развитую научную и материально-техническую базу. Следует отметить, что подразделениями ГПС ежегодно совершается около 2 млн.

выездов, от гибели и травм спасается более 90 тыс. человек, и материальных ценностей на сумму выше 120 млрд. рублей.

Следует отметить, что выполняя столь значимые для общества задачи, руководители органов и подразделений ГПС МЧС России должны организовать рабочий процесс так, чтобы мотивировать своих сотрудников на качественное и эффективное выполнение задач для достижения целей пожарной охраны.

Руководители всех уровней всегда осознавали, что необходимо побуждать людей работать на организацию, которую они возглавляют. Однако, зачастую они полагают, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Но как показывает практика – это мнение ошибочное, так как под мотивацией понимается процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. [1, с. 360]

На сегодняшний день общепризнано, что основные допущения, заложенные в первоначальных концепциях мотивации: теория кнута и пряника, теория человеческих отношений Э. Мэйо, недостаточно применимы для мотивации сотрудников на современном этапе.

В настоящее время сформирован ряд теорий, которые, на наш взгляд, являются наиболее приемлемыми для мотивации сотрудников ГПС МЧС России. К таким теориям можно отнести:

- содержательные теории мотивации, которые определяют потребности, побуждающие людей к действию, особенно при определении объема и содержания работ (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, К. Альдерф);
- процессуальные теории, которые позволяют распределять усилия человека для достижения различных целей и выбирать конкретный вид поведения (В. Врум, Э. Лок, Л. Портер и Э. Лоулер); [2]
- типологическая модель В. Герчикова.

При проведении нашего исследования, мы использовали теорию В. Герчикова, которая связывает трудовое поведение сотрудников и тип их мотивации (на достижение или на избегание).

Мотивация достижения означает, что сотрудник стремиться чего-то достичь и получить в обмен на свой труд: зарплату, квалификацию, интересное дело, самоутверждение, формальный опыт и др.

Мотивация избегания означает, что сотрудник работает из страха, потому что он не хочет наказаний, проявления недовольства со стороны руководителя, неприятностей и лишения льгот, он боится, что его уволят.

В свою модель В. Герчиков включил пять мотивационных типов:

- инструментальный(сотрудника интересует цена – величина заработка и других благ, получаемых в качестве вознаграждения за труд; отличает развитое социальное достоинство – возможность обеспечить семье тот жизненный стандарт, который он считает достойным);
- профессиональный(для сотрудника является важным содержание работы; возможность проявить себя и доказать, что он может справиться с трудным заданием; самостоятельность в выполнении работы, особенно в выборе способов выполнения работы; отличает ориентация на профессиональное совершенствование и развитое профессиональное достоинство);
- патриотический(сотрудника интересуют участие в реализации общего дела,общественное признание своего участия в общих достижениях; отличает убежденность в своей нужности организации и готовность взять на себя дополнительную ответственность за результаты общего дела);
- хозяйский (сотрудника отличает добровольное принятие на себя личной ответственности за выполненную работу и стремление к максимальной самостоятельности в работе, неприязнь к контролю);

- люмпенизированный(избегательная мотивация)(сотрудника отличает стремление минимизировать свои трудовые усилия; низкая цена рабочей силы; расчет на благосклонность руководителя).[3, 152]

Согласно своей теории, В. Герчиков предлагает следующие формы стимулирования:

- негативные – неудовольствие, наказания, угроза потери работы;
- денежные – заработная плата, включая все виды премий и надбавок;
- натуральные – покупка или аренда жилья, предоставление автомобиля и др.;
- моральные стимулы – передача информации о заслугах человека, результатах его деятельности в социальной сфере;
- патернализм – применение доброжелательных и неформальных отношений между руководителем и подчиненными;
- организационные – условия работы, ее содержание и организация;
- привлечение к совладению и участию в управлении.

Типологическая модель создавалась В. Герчиковым в основном для отбора стимулов, которые могли бы повысить мотивацию сотрудников и были бы эффективны для организации [3].

Для исследования мотивации сотрудников ГПС МЧС России, в феврале 2011 года среди сотрудников Екатеринбургского гарнизона ГПС МЧС России нами самостоятельно было проведено исследование с использованием модели «Мотивация-стимул».

Понятийная модель «Мотивация-стимул», была разработана на основе типологической модели В. Герчикова, которая устанавливает связь между чистыми мотивационными типами и приемлемыми для них формами стимулирования.

Модель включает два этапа. Первый – эмпирический, на котором с помощью анкетирования нами было проведено обследование сотрудников ГПС МЧС России для определения их типов трудовой мотивации.

В ходе нашего исследования было установлено, что преобладающими мотивационными типами у сотрудников Екатеринбургского гарнизона ГПС МЧС России являются инструментальный (28 %) и профессиональный (24 %), относящиеся к достижительному классу мотивации.

Однако среди 13 % опрошенных сотрудников был выявлен люмпенизированный мотивационный тип. Это сотрудники с избежательной мотивацией, стремящиеся избежать нежелательных последствий своего поведения.

На втором этапе исследования, нами были определены формы стимулирования сотрудников в соответствии с полученными мотивационными типами на основе обработки анкет.

Согласно полученным результатам нашего исследования, можно сделать вывод, что руководителям органов и подразделений ГПС МЧС России необходимо ориентироваться на следующие формы стимулирования своих подчиненных: денежную, натуральную, организационную. А применение негативных форм стимулирования и патернализм приведет к нежелательному поведению сотрудников.

Таким образом, руководители органов и подразделений ГПС МЧС России, уделив внимание вопросу выявления мотивационных типов своих сотрудников и форм их стимулирования, могут найти оптимальное решение, позволяющее увеличить эффективность использования человеческих ресурсов.

Использование начальниками частей и подразделений ГПС МЧС России, наряду с классическими теориями мотивации, в том числе и типологической теории В. Герчикова, позволит внести определенный вклад в развитие трудовой деятельности сотрудников и их мотивацию на эффективное выполнение возложенных задач по тушению пожаров и спасению людей. А именно, поможет руководителям правильно и грамотно подойти к вопросам мотивации и стимулирования своих подчиненных.

В целом, умелое применение руководителем знаний о мотивации и формах стимулирования, будет способствовать тому, что подчиненные будут безукоризненно и результативно выполнять задачи ГПС МЧС России, что является главным в их служебной деятельности.

Литература

1. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. М.: Дело, 1995. 704 с.
2. Горелов Н.А. Вознаграждение работникам / Н.А. Горелов. СПб.: Информационно-издательское агентство «Лик», 2007. 816 с.
3. Герчиков В.И. Управление персоналом / В.И. Герчиков. М.: ИНФРА-М, 2008, 282 с.

Исламова А. Ф.,
г. Екатеринбург

АНАЛИЗ ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ: СТРУКТУРА И КОМПОНЕНТЫ

Город есть искусственная среда обитания, конструируемая человеком, одновременно включающая в себя статичные и динамичные компоненты, где осуществляется материальная и духовная деятельность людей. Жизненный комфорт, удовлетворенность или не удовлетворенность существованием, здоровье, успех, ощущение счастья, самореализация личности во многом зависят от тех обстоятельств и условий, в которых непосредственно находится человек, в нашем случае горожанин. Город включает в себя множество компонентов и является сложной системой. Восприятие и оценка человеком компонентов городской среды во многом позволяет определить, то насколько комфортен город для человека, какие возможности для самореализации он предоставляет, какие выдвигает проблемы.

Городская среда многокомпонентна и представляет собой систему, в которой имеются материальные (архитектурные сооружения, предметы, вещи и т. д.) и духовные объекты (нормы, ценности, правила и т. д.). То есть город есть результат совместных действий различных сил. В его создании